证券代码:688028 证券简称:沃尔德 公告编号:2020-014

北京沃尔德金刚石工具股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划(草案)摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示:

股权激励方式:第二类限制性股票。

股份来源:北京沃尔德金刚石工具股份有限公司(以下简称“沃尔德”、“本公司”、“公司”、“上市公司”)向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:《北京沃尔德金刚石工具股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟授予激励对象的限制性股票数量为 125.00 万股, 占本激励计划草案公告日公司股本总额 8,000.00 万股的 1.56%。其中,首次授予限制性股票 100.00 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.25%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.00%;预留 25.00 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.31%,预留部分占本激励计划拟授予限制性股票总数的 20.00%。

一、股权激励计划目的

为进一步完善公司法人治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住董事、高级管理人员、核心技术人员以及其他人员,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)、《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号——股权激励信息披露指引》(以下简称“《信息披露指引》”)等有关法律、行政法规、规范性文件以及《北京沃尔德金刚石工具股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本计划。

截至本激励计划公告日,公司不存在同时实施其他股权激励计划以及其他长期激励机制的情形。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票。符合本激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件和归属安排后,在归属期内以授予价格获得公司 A 股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前,不享有公司股东权利,且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行本公司人民币 A 股普通股股票作为本激励计划的股票来源。定向发行所筹集的资金用于补充公司流动资金。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 125.00 万股, 占本激励计划草案公告日公司股本总额 8,000.00 万股的 1.56%。其中, 首次授予限制性股票 100.00 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.25%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.00%;预留 25.00 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.31%,预留部分占本激励计划拟授予限制性股票总数的 20.00%。

公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过公司股本总额的 1.00%。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据。

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《信息披露指引》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司(含子公司,下同)董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员(不包括独立董事、监事),符合实施股权激励计划的目的。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)拟定名单,并经公司监事会核实确定。

(二)披露激励对象的人数,占公司全部职工人数的比例。

本激励计划涉及的激励对象共计 77 人,占公司截止 2019 年 12 月 31 日员工总数 615 人的 12.52%,包括:

1、公司董事、高级管理人员;

2、核心技术人员;

3、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中,不包括公司独立董事、监事。以上激励对象中,公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后, 公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

(三)激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	获授限制性股票占授予总量的比例	获授限制性股票占当前总股本比例
唐文林	中国	董事、副总经理、核心技术人员	4.68	3.74%	0.06%
李树辉	中国	副总经理、财务总监	4.68	3.74%	0.06%
周立军	中国	副总经理、董事会秘书	4.80	3.84%	0.06%
董事会认为需要激励的其他人员(共 74 人)			85.84	68.67%	1.07%
预留			25.00	20.00%	0.31%
合计			125.00	100.00%	1.56%

注:本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异,系以上百分比结果四舍五入所致,下同。

(四)激励对象的核实

1、公司董事会审议通过本激励计划后,公司将通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务,公示期为 10 天。

2、公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司将在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

(五)在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生不符合《管理办法》及股权激励计划规定的情况时,公司将终止其参与本激励计划的权利,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

五、股权激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过 50 个月。

(二)本激励计划的相关日期及期限

1、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后, 公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益, 并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定,授予日必须为交易日,若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

2、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后, 且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属,归属日必须为本激励计划有效期内的交易日,但下列期间内不得归属:

(1)公司定期报告公告前 30 日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前 30 日起算,至公告前 1 日;

(2)公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内;

(3)自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露后 2 个交易日内;

(4)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示:

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在 2020 年 6 月 30 日(含)前授予的预留限制性股票的归属安排如下表所示:

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在 2020 年 6 月 30 日(不含)后授予的预留限制性股票归属安排如下表所示:

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票,不得归属或递延至下一年归属,由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后,公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

3、本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定,按照《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行,具体内容如下:

(1)激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

(2)激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的,将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出,或者在卖出后 6 个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益。

(3)在本激励计划的有效期内,如果《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化, 则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

六、授予价格的确定方法

(一)限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 26.68 元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股 26.68 元的价格购买公司股票。

预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法

1、定价方法

本激励计划限制性股票的授予价格为公司首次公开发行价格,即 26.68 元 / 股。

本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价为每股 49.14 元,本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 54.29%;

本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价为每股 50.39 元, 本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 52.95%;

本激励计划草案公布前 60 个交易日交易均价为每股 65.59 元, 本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 40.68%;

本激励计划草案公布前 120 个交易日交易均价为每股 65.80 元,本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 40.55%。

2、定价依据

本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,以自主定价方式确定授予价格的目的是为了促进公司发展、维护股东权益,为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司属于人才技术导向型企业,充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径。公司所处经营环境面临诸多挑战,包括行业周期、技术革新、人才竞争、资本市场波动等, 本次激励计划授予价格有利于公司在不同周期和经营环境下有效地进行人才激励,使公司在行业竞争中获得优势。

此外,本着激励与约束对等的原则,本次激励计划公司在设置了具有较高挑战性的业绩目标的情况下,采用自主定价的方式确定授予价格,可以进一步激发激励对象的主观能动性和创造性。以此为基础,本次激励计划将为公司未来持续发展经营和股东权益带来正面影响,并推动激励目标的顺利实现。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本次限制性股票的授予价格确定为 26.68 元 / 股。此次激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现骨干员工利益与股东利益的深度绑定。

公司聘请的独立财务顾问将对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。

具体详见公司 2020 年 4 月 15 日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《上海信公企业管理咨询有限公司关于公司 2020 年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》:

“经核查,本独立财务顾问认为:

沃尔德本次股权激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定,在操作上是可行的;

沃尔德本次激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第 10.6 条规定,相关定价依据和定价方法合理、可行,有利于激励计划的顺利实施,有利于公司现有团队的稳定和优秀高端人才的引进,有利于公司的持续发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。”

七、获授权益、行使权益的条件

(一)限制性股票的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时, 公司向激励对象授予限制性股票;反之,若下列任一授予条件未达成,则不能向激励对象授予限制性股票。

1、公司未发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告;

(3)上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;

(5)中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的;

(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

(二)限制性股票的归属条件

归属期内同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可归属:

1、本公司未发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告;

(3)上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的;

(5)中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的,激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象出现上述第 2 条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的权利,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

3、激励对象归属权益的任职期限要求:

激励对象归属获授的各批次限制性股票前,须满足 12 个月以上的任职期限。

4、公司层面的业绩考核要求:

本激励计划在 2020 年 -2023 年会计年度中, 分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划业绩考核目标及归属比例安排如下表所示:

归属期		业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
		公司归属系数 100%	公司归属系数 80%
首次授予的限制性股票以及在 2020 年 6 月 30 日(含)前授予的预留限制性股票	第一个归属期	2020 年营业收入或毛利较 2019 年增长 10%	2020 年营业收入或毛利较 2019 年增长 5%
	第二个归属期	2021 年营业收入或毛利较 2019 年增长 30%	2021 年营业收入或毛利较 2019 年增长 25%
	第三个归属期	2022 年营业收入或毛利较 2019 年增长 50%	2022 年营业收入或毛利较 2019 年增长 40%
在 2020 年 6 月 30 日(不含)后授予的预留限制性股票	第一个归属期	2021 年营业收入或毛利较 2019 年增长 30%	2021 年营业收入或毛利较 2019 年增长 25%
	第二个归属期	2022 年营业收入或毛利较 2019 年增长 50%	2022 年营业收入或毛利较 2019 年增长 40%

注:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入;“毛利”指经审计的上市公司营业收入减去经审计的上市公司营业成本。

归属期内,公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

5、激励对象个人层面的绩效考核要求:

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”三个等级,对应的可归属情况如下:、

评价标准	A	B	C
个人归属系数	1	0.8	0

在公司业绩达到业绩考核目标 B(含)以上的前提下,激励对象当年实际归属的限制性股票数量 = 个人当年计划归属的数量 × 公司归属系数 × 个人归属系数。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

本激励计划具体考核内容依据《北京沃尔德金刚石工具股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》(以下简称“《公司考核管理办法》”)执行。

(三)公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司主要从事超高精密和高精密超硬刀具及超硬材料制品的研发、生产和销售业务。公司将在确保现有业务稳健、持续增长的同时,重点加强功能性 CVD 金刚石、PCD 等高端超硬材料产品的研发及商业化进程,但新产品、新项目能否在未来实现规模化收入存在一定的不确定性。为实现公司战略及保持现有竞争力,本激励计划公司层面的考核指标为营业收入或毛利, 该指标能够真实反映公司的经营情况和市场情况,是预测企业经营业务拓展趋势、衡量公司成长性的有效性指标。根据本激励计划业绩指标的设定,公司业绩考核目标 A 为 2020-2022 年营业收入或毛利分别需较 2019 年增长 10%、30%、50%;公司业绩考核目标 B 为 2020-2022 年营业收入或毛利分别需较 2019 年增长 5%、25%、40%。公司在综合考虑了宏观经济环境特别是新型冠状病毒肺炎疫情对全球经济的影响、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上, 设定了本次限制性股票激励计划业绩考核指标。有利于吸引和留住优秀人才,有利于调动激励对象的工作热情和积极性,加快新产品、新项目的商业化进程,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外, 公司对个人层面还设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有挑战性和约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

八、公司授予权益及激励对象归属的程序

(一)本激励计划的实施程序

1、薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

2、董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时,关联董事应当回避表决。

3、独立董事和监事会应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

4、公司聘请独立财务顾问,对本激励计划的可行性、授予价格定价合理性、是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

5、董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内,公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见。

6、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

7、公司在召开股东大会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象姓名及职务,公示期为 10 天。监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

8、公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案,关联股东应当回避表决。

9、公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的股权激励计划、以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、法律意见书。

10、本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司董事会根据股东大会授权,自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内授出权益并完成公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的限制性股票归属、登记等事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内,公司召开董事会对激励对象进行授予。

2、公司在向激励对象授出权益前,董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司监事会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与本计划的安排存在差异时,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

3、公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》,约定双方的权利与义务。

4、公司根据激励对象签署协议及认购情况制作限制性股票计划管理名册,记载激励对象姓名、授予数量、授予日、《限制性股票授予协议书》编号等内容。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在 60 日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成授予公告的, 本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

6、预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确,超过 12 个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)限制性股票的归属程序

1、在归属前,公司应确认激励对象是否满足归属条件。董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议,独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

2、对于满足归属条件的激励对象,需将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户,并经注册会计师验资确认,逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。由公司统一向证券交易所提出申请, 经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。对于未满足条件的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属, 并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

3、激励对象可对已归属的限制性股票进行转让,但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

九、权益数量和权益价格的调整方法和程序

(一)限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$Q=Q0\times(1+n)$

其中:Q0 为调整前的限制性股票数量;n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q 为调整后的限制性股票数量。

2、配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)/(P1+P2\times n)$

其中:Q0 为调整前的限制性股票数量;P1 为股权登记日当日收盘价;P2 为配股价格;n 为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);Q 为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

$Q=Q0\times n$

其中:Q0 为调整前的限制性股票数量;n 为缩股比例(即 1 股公司股票缩为 n 股股票);Q 为调整后的限制性股票数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票数量不做调整。

(二)限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前, 公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项,应对限制性股票授予价格进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$P=P0\div(1+n)$

其中:P0 为调整前的授予价格;n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率;P 为调整后的授予价格。

2、配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)/[P1\times(1+n)]$

其中:P0 为调整前的授予价格;P1 为股权登记日当日收盘价;P2 为配股价格;n 为配股的比例(即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例);P 为调整后的授予价格。

3、缩股

$P=P0\div n$

其中:P0 为调整前的授予价格;n 为每股缩股比例;P 为调整后的授予价格。

4、派息

$P=P0\div n$

其中:P0 为调整前的授予价格;V 为每股的派息额;P 为调整后的授予价格。经派息调整后,P 仍须大于 1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的授予价格不做调整。

(三)本激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后,应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

因上述情形以外的事项需调整限制性股票数量和授予价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交公司股东大会审议。

十、会计处理方法与业绩影响测算

根据财政部《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定, 公司将在限售期内的每个资产负债表日,根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可归属的限制性股票数量,并按照限制性股票授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(一)限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定,限制性股票的单位成本 = 限制性股票的公允价值-授予价格,其中,限制性股票的公允价值为授予日收盘价。

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象授予限制性股票 125.00 万股,其中首次授予 100.00 万股。按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算限制性股票的公允价值, 预计首次授予的权益费用总额为 2,247.00 万元, 该等费用总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认, 且在经营性损益列支。根据会计准则的规定,具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准,假设 2020 年 5 月授予,则 2020 年 -2023 年限制性股票成本摊销情况如下:

单位:万元

限制性股票摊销成本	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
2,247.00	764.60	917.53	440.04	124.83

注:1、上述费用为预测成本,实际成本与实际授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可归属权益工具数量的最佳估计相关;

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响;

3、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师所出的审计报告为准。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下, 本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响,但影响程度不大。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用,由此激发管理、业务团队的积极性,提高经营效率,降低经营成本,本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

(一)公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权,对激励对象进行绩效考核,并监督和审核激励对象是否具有归属的资格。若激励对象未达到激励计划所确定的归属条件, 经公司董事会批准, 对于激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

2、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作,若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格;或激励对象触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的,经公司董事会批准, 对于激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属, 并作废失效。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

5、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露,保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,及时履行本激励计划的相关申报义务。

6、公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定,为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成限制性股票归属登记事宜并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

7、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

(二)激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照本计划的规定获得归属股票,并按规定锁定和买卖股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票,在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。

5、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票,在归属前不享受投票权和表决权,同时也不参与股票红利、股息的分配。

6、激励对象因本激励计划获得的收益,应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

7、激励对象承诺,若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予权益安排的,激励对象应当按照所作承诺自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后,将因股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

8、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

9、如激励对象在归属权益后离职的,应当在 2 年内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作;如果激励对象在归属权益后离职、并在 2 年内从事与公司业务相同或类似工作的,激励对象应将其因激励计划所得全部收益返还给公司,并承担与其所得收益同等金额的违约金, 给公司造成损失的, 还应同时向公司承担赔偿责任。

10、法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

(三)其他说明

本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议,按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定解决,规定不明的,双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决;协商不成,应提交公司办公地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本股权激励计划的激励对象,并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘任合同确定对员工的聘用关系。

十二、股权激励计划变更与终止

(一)本激励计划变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更的,变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的,变更方案应提交股东大会审议,且不得包括导致加速提前归属和降低授予价格的情形。

2、公司应及时披露变更原因、变更内容,公司独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展, 是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(二)本激励计划终止程序

1、公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的,需董事会审议通过并披露。公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应提交董事会、股东大会审议并披露。

2、 公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(三)公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的,本计划终止实施,激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效:

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(3)上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的情形;

(5)中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司发生合并、分立等情形;

当公司发生合并、分立等情形时,由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

3、公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时,由公司董事会在公司控制权发生变更之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

4、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的, 激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

激励对象获授限制性股票已归属的,所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的,可按照本计划相关安排,向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

(四)激励对象个人情况发生变化的处理

1、激励对象发生职务变更

(1)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或本公司子公司任职的,其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

(2)若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员,则已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(3)激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉等前述原因而导致公司解除与激励对象劳动关系的, 则已归属股票不作处理;已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

2、激励对象离职

(1)激励对象合同到期,且不再续约的或主动辞职的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(2) 激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

3、激励对象退休

激励对象退休返聘的,其已获授的限制性股票将完全按照退休前本计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

4、激励对象丧失劳动能力

(1)激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的,由董事会薪酬委员会决定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行, 其个人绩效考核结果不再纳入归属条件;或由公司取消其已获授但尚未归属的限制性股票。

(2)激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的,对激励对象已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

5、激励对象身故

(1)激励对象若因执行职务而身故的,由董事会薪酬委员会决定其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有, 并按照身故前本激励计划规定的程序进行,其个人绩效考核结果不再纳入归属条件;或由公司取消归属其已获授但尚未归属的限制性股票,并作废失效。

(2)激励对象若因其他原因而身故的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

6、激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的,若公司失去对该子公司控制权,且激励对象仍留在该子公司任职的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

7、激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3) 最近 12 个月因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

(五)其他情况

其它未说明的情况由薪酬委员会认定,并确定其处理方式。

十三、上网公告附件

1、《独立董事关于第二届董事会第十五次会议审议的相关事项的独立意见》;

2、《北京沃尔德金刚石工具股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》;

3、《北京沃尔德金刚石工具股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》;

4、《北京沃尔德金刚石工具股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划(草案)》。

特此公告。

北京沃尔德金刚石工具股份有限公司
董事会
2020 年 4 月 15 日

证券代码:688028 证券简称:沃尔德 公告编号:2020-013

北京沃尔德金刚石工具股份有限公司
关于补选董事、监事的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

北京沃尔德金刚石工具股份有限公司(以下简称“沃尔德”或“公司”)董事会收到董事于志宏先生的书面辞职报告,公司监事会收到监事赵今巍先生、监事会主席张宗超先生的书面辞职报告。具体内容详见公司于 2020 年 4 月 1 日在上海证券交易所网站(http://www.sse.com.cn) 披露的《关于部分董事、监事辞职的公告》(公告编号:2020-004)。

一、补选董事

为完善公司治理结构,保证公司董事会的规范运作,根据《公司法》、《公司章程》等相关规定,经公司控股股东陈继锋提名,公司董事会提名委员会审核,提请张宗超先生为公司为第二届董事会非独立董事候选人(简历详见附件),任期自公司股东大会审议通过之日起至第二届董事会届满之日止。公司于 2020 年 4 月 14 日召开第二届董事会第十五次会议审议通过了《关于提名张宗超为第二届董事会非独立董事候选人的议案》,该议案尚需提交股东大会审议。

公司独立董事发表独立意见认为:经审核张宗超先生的个人履历、工作实绩等综合情况,其任职资格符合担任上市公司董事的条件,能够胜任相关岗位职责的要求,未发现有《公司法》、《公司章程》中规定的禁止任职的条件,以及被中国证监会处以证券市场禁入处罚的情况。相关提名及聘任程序符合国家法律、法规和《公司章程》的相关规定,未损害中小股东的利益。我们同意提名张宗超先生为公司非独立董事候选人,该事项尚需提交公司股东大会审议通过。

二、补选监事

为保证公司监事会的正常运行,根据《公司法》、《公司章程》的相关规定,公司控股股东陈继锋提名刘春兰、孙雪原为第二届监事会监事候选人(简历详见附件),任期自股东大会审议通过之日起至第二届监事会任期届满之日止。公司于 2020 年 4 月 14 日召开第二届监事会第十二次会议审议通过了《关于提名刘春兰、孙雪原为第二届监事会监事候选人的议案》,该议案尚需提交股东大会审议。

特此公告。

附件:张宗超先生、刘春兰女士、孙雪原先生简历

北京沃尔德金刚石工具股份有限公司
董事会
2020 年 4 月 15 日

附件:

1、张宗超先生简历

张宗超先生,出生于 1981 年 11 月,中国国籍,无境外永久居留权,本科学历,核心技术人员。1999 年 7 月至 2001 年 5 月任职于北京博飞仪器股份有限公司;2001 年 6 月至 2004 年 9 月任职于北京天地东方超硬材料有限公司;2004 年 10 月至 2006 年 8 月担任北京希波尔经理;2006 年 9 月至 2015 年 1 月先后担任沃尔德有限刀具技术工程师、总工程师;2015 年 2 月至 2020 年 4 月历任沃尔德股份监事、监事会主席;2015 年 2 月至今担任沃尔德股份刀具技术总工程师;2020 年 3 月至今任子公司廊坊西波尔钻石技术有限公司及北京沃尔德金刚石工具股份有限公司大厂分公司 2020 年度轮值总经理职务。

截至目前,张宗超先生直接持有公司股份 313,860 股,通过北京同享投资合伙企业(有限合伙)间接持有公司股份 109,947 股(四舍五入取整),与公司控股股东及实际控制人、持有公司 5%以上股份的股东和其他董事、监事、高级管理人员不存在关联关系, 也不存在受到中国证监会及其他有关部门处罚或上海证券交易所惩戒的情形, 未涉嫌犯罪被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规被中国证监会立案稽查,不是失信被执行人,符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件等要求的任职资格。

2、刘春兰女士简历

刘春兰女士,出生于 1965 年 5 月,中国国籍,无境外永久居留权,专科学历,中国注册会计师。1985 年 8 月至 2003 年 3 月任职于北京市通州酿造厂;2003 年 8 月至 2006 年 4 月年任职于北京市志诚堂药业有限公司;2006 年 5 月至 2007 年 10 月任职北京隆鹤置业有限公司;2007 年 11 月至 2008 年 7 月任职于中国纺织出版社印刷厂;2008 年 8 月至 2010 年 12 月任职北京希波尔科技发展有限公司,职务财务经理;2011 年 1 月至 2015 年 1 月担任沃尔德有限公司财务经理;2015 年 2 月至今担任北京沃尔德金刚石工具股份有限公司财务经理。

截至目前,刘春兰女士通过北京同享投资合伙企业(有限合伙)间接持有公司股份 109,947 股(四舍五入取整),与公司控股股东及实际控制人、持有公司 5%以上股份的股东和其他董事、监事、高级管理人员不存在关联关系,也不存在受到中国证监会及其他有关部门处罚或上海证券交易所惩戒的情形, 未涉嫌犯罪被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规被中国证监会立案稽查,不是失信被执行人,符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件等要求的任职资格。

3、孙雪原先生简历

孙雪原先生,出生于 1983 年 10 月,中国国籍,无境外永久居留权,本科学历。2006 年 7 月毕业于中国青年政治学院公共管理系。2006 年 7 月至 2007 年 5 月于北京希波尔科技发展有限公司质检部实习;2007 年 5 月至 2008 年 6 月任职于北京希波尔科技发展有限公司, 担任总经理秘书;2008 年 6 月至 2011 年 5 月任职于北京希波尔科技发展有限公司, 先后担任物流部副经理、物流部经理;2011 年 5 月至 2015 年 1 月任职于北京沃尔德超硬工具有限公司,先后担任计划部副经理、计划部经理;2015 年 1 月至 2015 年 11 月, 任职于北京沃尔德金刚石工具股份有限公司,担任生产综合管理办公室主任;2015 年 11 月至今, 任职于北京沃尔德金刚石工具股份有限公司,担任高精密刀具生产部经理。

截至目前,孙雪原先生通过北京同享投资合伙企业(有限合伙)间接持有公司股份 43,979 股(四舍五入取整),与公司控股股东及实际控制人、持有公司 5%以上股份的股东和其他董事、监事、高级管理人员不存在关联关系,也不存在受到中国证监会及其他有关部门处罚或上海证券交易所惩戒的情形, 未涉嫌犯罪被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规被中国证监会立案稽查,不是失信被执行人,符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件等要求的任职资格。

证券代码:688028 证券简称:沃尔德 公告编号:2020-012

北京沃尔德金刚石工具股份有限公司
关于修订《公司章程》的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

北京沃尔德金刚石工具股份有限公司(以下简称“公司”)于 2020 年 4 月 14 日召开了第二届董事会第十五次会议,审议通过了《关于修订 < 公司章程 > 的议案》,现将有关情况公告如下:

《中华人民共和国证券法》(2019 年修订)于 2020 年 3 月 1 日生效并实施,其中涉及短线交易主体、信息披露管理以及征集投票权等相关变动。结合《中华人民共和国证券法》修订及公司实际情况修改公司章程,具体内容见《公司章程修订对照表》。

公司章程修订对照表

序号	修改前	修改后
1	第二十九条 公司董事、监事、高级管理人员、持有本公司股份 5%以上的股东,将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出,或者在卖出后 6 个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益。但是,证券公司因包销购入售后剩余股票而持有 5%以上股份的, 卖出该股票不受 6 个月时间限制。 公司董事会不按照前款规定执行的, 股东有权要求董事会在 30 日内执行。公司董事会未在上述期限内执行的, 股东有权为了公司的利益以自己的名义直接向人民法院提起诉讼。 公司董事会不按照第一款的规定执行的, 负有责任的董事依法承担连带责任。	第二十九条 公司持有百分之五以上股份的股东、董事、监事、高级管理人员,将其持有的该公司的股票或者其他具有股权性质的证券在买入后六个月内卖出,或者在卖出后六个月内又买入,由此所得收益归该公司所有,公司董事会应当收回其所得收益。但是,证券公司因购入包销售后剩余股票而持有百分之五以上股份,以及有国务院证券监督管理机构规定的其他情形的除外。 前款所称董事、监事、高级管理人员、自然人股东持有的股票或者其他具有股权性质的证券,包括其配偶、父母、子女持有的及利用他人账户持有的股票或者其他具有股权性质的证券。 公司董事会不按照第一款规定执行的,股东有权要求董事会在三十日内执行。公司董事会未在上述期限内执行的,股东有权为了公司的利益以自己的名义直接向人民法院提起诉讼。 公司董事会不按照第一款的规定执行的,负有责任的董事依法承担连带责任。
2	第七十九条 ...... 董事会、独立董事和符合相关规定条件的股东可以公开征集股东投票权。征集股东投票权应当向被征集人充分披露具体投票意向等信息。禁止以有偿或者变相有偿的方式征集股东投票权。公司不得对征集投票权提出最低持股比例限制。	第七十九条 ...... 董事会、独立董事、持有百分之一以上有表决权股份的股东或者依照法律、行政法规或者国务院证券监督管理机构的规定设立的投资者保护机构,可以作为征集人,自行或者委托证券公司、证券服务机构,公开请求上市公司股东委托其代为出席股东大会,并代为行使提案权、表决权等股东权利。 依照前款规定征集股东权利的,征集人应当披露征集文件,上市公司应当予以配合。 禁止以有偿或者变相有偿的方式公开征集股东权利。 公开征集股东权利违反法律、行政法规或者国务院证券监督管理机构有关规定,导致上市公司或者其股东遭受损失的,应当依法承担赔偿责任。
3	第一百四十六条 监事会行使下列职权: (一)应当对董事会编制的公司定期报告进行审核并提出书面审核意见; (二)检查公司财务;	第一百四十六条 监事会行使下列职权: (一)监事会应当对董事会编制的公司证券发行文件和定期报告进行审核并提出书面审核意见。监事应当签署书面确认意见; (二)检查公司财务; ......
4	第一百六十一条 公司聘用取得“从事证券相关业务资格”的会计师事务所进行会计报表审计、净资产验证及其他相关的咨询服务等业务,聘期 1 年,可以续聘。	第一百六十一条 公司聘用符合中国证监会、上海证券交易所有相关规定要求的会计师事务所进行会计报表审计、净资产验证及其他相关的咨询服务等业务,聘期 1 年,可以续聘。

除上述条款修改外,《公司章程》其他条款不变。

本次《公司章程》修改事项尚需公司股东大会审议通过后方可实施。公司董事会同意上述《公司章程》修改事项,并同意上述事项经股东大会审议通过后授权公司董事会办理相关工商变更登记备案手续。

上述变更最终以工商登记机关核准的内容为准,修订后的《公司章程》详见上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)。

特此公告。

北京沃尔德金刚石工具股份有限公司董事会
2020 年 4 月 15 日